

S K R I P S I

PENGARUH METODE PEMELIHARAAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI PERUSAHAAN SECARA OPTIMAL PADA PT. AEC BROTHER KUALA ENOK

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan
Syarif Kasim Riau



Oleh

**Wahyu Akbar
NIM. 10871004104**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH METODE PEMELIHARAAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI PERUSAHAAN SECARA OPTIMAL PADA PT. AEC BROTHER KUALA ENOK

Oleh: Wahyu Akbar
10871004104

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aec Brother Kuala Enok. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial tentang pemeliharaan karyawan yang terdiri dari variabel Komunikasi, Insentif, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. Aec Brother Kuala Enok.

Hipotesis yang diajukan adalah Diduga metode pemeliharaan karyawan yang meliputi komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. Aec Brother Kuala Enok. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian produksi sebanyak 177 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel sebesar 64 orang.

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS diketahui hasil Regresi Y (Tujuan Organisasi Perusahaan) = $1.134 + 0.099X_1 - 0.063X_2 + 0.045X_3 + 0.854X_4 + e$. Pada Unstandardized Coeficients Beta, variabel Insentif (X_2) tidak signifikan, dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$, Selanjutnya dari Standardized Coeficients Beta secara parsial berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan diantaranya Komunikasi (X_1) 9,9%, Kesejahteraan Karyawan (X_3) 4,5%, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_4) 85,4%.

Dari hasil koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,868 atau 86,8% merupakan pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan, jadi dapat disimpulkan bahwa variable bebas mempengaruhi variable terikat, sedangkan sisanya 13,2% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Metode Pemeliharaan Karyawan Meliputi Komunikasi, Insentif, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja mempengaruhi pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. Aec Brother Kuala Enok

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian Produksi Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan Secara Optimal Pada PT. AEC Brother Kuala Enok”, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Ambo Sakka beserta istri tercinta Hj. Masyhuda, terima kasih atas bantuan moril dan material terutama atas doa yang tidak ada henti-hentinya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir dalam mencapai prestasi.
2. Kepada Ibunda yang tercinta Khairiah Yusuf yang telah mendidik penulis dan memberikan motivasi yang sangat berharga bagi penulis, semoga beliau tenang dialam sana dan semoga dengan ilmu yang penulis peroleh selama ini dapat menghantarkan beliau dalam pintu syurga.
3. Kepada adinda Diya Ur Rahman, Nurhillal Bestari, Nur Faeza Wulandari, serta keluarga di Penabaru dan Kuala Enok yang telah memberikan dukungan, baik berupa dukungan moril, material, beserta doa kepada penulis.

4. Bapak DR. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dekan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah memberikan arahan beserta bimbingan dengan sabar untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan jajaran Staff Akademik di FEKONSOS, terima kasih atas materi perkuliahan dan bantuannya yang telah diberikan selama ini.
7. Seluruh jajaran PT. AEC Brother Kuala Enok Kabupaten Inhil-Riau, terima kasih atas bantuannya memberikan data dalam penelitian ini.
8. Kepada anggota anak Pakkoca'e (Abd. Rahman, Mahmud, Siraj Sulivan, Sayuti, Zhellenk, Sulaiman, Akmal, Usman, Halim, DLL) terkhusus buat Abd. Rahman yang banyak membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini, yang sering gokil-gokilan bersama penulis yang terkadang tidak kenal tempat dan waktu selalu membuat keributan, tapi ucap salut dan bangga atas rasa persatuan, kekompakan, dan ikatan kekeluargaan yang kokoh, semoga sifat persahabatan kita tidak akan pernah pudar.
9. Kepada teman-teman seluruh anak Manajemen S1 angkatan 2008 semoga sukses dalam menjalankan kehidupan.

Akhirnya terima kasih yang tak terhingga kepada orang-orang yang tidak dapat penulis sebutkan disini. Semoga dukungan yang anda berikan kelak akan terbalaskan dimasa depan yang cerah kemudian hari. Penulis menyadari bahwa penulisan ini jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, tanggapan dan kritik

merupakan nilai tambah yang berharga bagi penulis untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya penulis berharap laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis dan kawan-kawan fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang mau meneliti dengan judul yang sama, hanya kepada Allah SWT kita menyerahkan segala usaha, hendaknya kita selalu bertawakkal kepada-Nya, yang semoga senantiasa memberikan taufik dan hidayahnya kepada kita semua pencinta ilmu pengetahuan.

Amin ya rabbalalamin.....

Pekanbaru, Agustus 2012

Penulis

WAHYU AKBAR
10871004104

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4. Sistematis Penulisan	6
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Tujuan Organisasi Perusahaan.....	11
2.3. Pemeliharaan Karyawan	12
2.4. Motivasi	13
2.5. Metode Pemeliharaan Karyawan.....	14
2.6. Pemeliharaan Karyawan Dalam Pandangan Islam.....	24
2.7. Kerangka Pemikiran	26
2.8. Penelitian Terdahulu.....	28
2.9. Hipotesis	29
2.10. Variabel Penelitian	29

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu	31
3.2. Oprasional Variabel	31
3.3. Jenis dan Sumber Data	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Populasi dan Sampel.....	33
3.6. Analisis Data	35
3.5.1. Kualitas Data.....	35
3.5.1.1. Uji Validitas	35
3.5.1.2. Uji Reliabilitas	36
3.5.1.3. Uji Normalitas	36
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.2.1. Uji Multikolinearitas	37
3.5.2.2. Uji Autokorelasi	38
3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.3. Uji Statistik	39
3.5.3.1. Uji Statistik F	39
3.5.3.2. Uji Statistik t	41
3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.5.5. Koefesian Determinan.....	43

BAB IV : GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah singkat Perusahaan	44
4.2. Stuktur Organisasi Perusahaan	46

4.3. Kegiatan Oprasional Perusahaan	50
4.4. Lahan Pengambilan Bahan Baku.....	53
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Gambaran Umum Responden.....	54
5.1.1. Karakteristik Responden	54
5.5.1.1. Jenis Kelamin	54
5.5.1.2. Umur Responden	55
5.1.2. Deskripsi Data.....	56
5.2. Hasil Uji Kualitas Data.....	63
5.2.1. Uji Validitas	63
5.2.2. Uji Reliabilitas	66
5.2.3. Uji Normalitas	68
5.3. Analisis Uji Asumsi Klasik	70
5.3.1. Uji Multikoleneartitas	70
5.3.2. Uji Autokolerasi	71
5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	72
5.4. Hasil pengujian Hipotesis.....	73
5.4.1. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F).....	73
5.4.2. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t).....	74
5.4.3. Regresi Linear Berganda.....	79
5.4.4. Koefisien Determinasi.....	82

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	84
6.2. Saran	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. AEC Brother Kuala Enok	3
Tabel III.1	: Anova.....	39
Tabel V.1	: Statistic Deskriptif Responden	55
Tabel V.2	: Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel	62
Tabel V.3	: Hasil Uji Validitas Variabel (X1) atau Komunikasi.....	63
Tabel V.4	: Hasil Uji Validitas Variabel (X2) atau Insentif	64
Tabel V.5	: Hasil Uji Validitas Variabel (X3) atau Kesejahteraan Karyawan.....	64
Tabel V.6	: Hasil Uji Validitas Variabel (X4) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	65
Tabel V.7	: Hasil Uji Validitas Variabel (Y) atau Tujuan Organisasi Perusahaan	65
Tabel V.8	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1) atau Konunikasi	66
Tabel V.9	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2) atau Insentif	66
Tabel V.10	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X3) atau Kesejahteraan Karyawan.....	66
Tabel V.11	: Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X4) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	67

Tabel V.12 : Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Variabel (Y) atau Tujuan	
Organisasi Perusahaan.....	67
Tabel V.13 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	68
Tabel V.14 : Hasil Uji Multikoleniaritas	70
Tabel V.15 : Hasil Uji Autokolerasi	71
Tabel V.16 : Hasil Uji Simultan (F)	72
Tabel V.17 : Hasil Uji Parsial (t).....	74
Tabel V.18 : Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel V.19 : Koefisien Determinasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laju pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan di segala aspek kehidupan termasuk dunia perekonomian saat ini. Pertumbuhan dunia usaha yang cukup pesat saat ini mengakibatkan timbulnya persaingan antar perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam situasi seperti itu banyak yang harus dilakukan oleh perusahaan agar usaha yang dirintisnya dapat bertahan dan bertambah maju.

Perusahaan adalah suatu unit kegiatan produksi yang mengolah sumber ekonomi yang menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat, dengan tujuan memperoleh keuntungan dan dapat memuaskan kebutuhan masyarakat. Mendirikan perusahaan memerlukan perencanaan yang matang mengenai aktivitas yang akan dilaksanakan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan usahanya.

Perusahaan didirikan dengan tujuan mencari keuntungan, dan tujuan tersebut akan memberikan arahan dan dorongan. Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting dalam perusahaan, karena tenaga kerja merupakan penggerak bagi kehidupan suatu perusahaan disamping faktor produksi lainnya seperti : modal, sumber daya alam, keterampilan mesin dan lain-lain. Sumber daya manusia dengan segala potensi

yang dimilikinya diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia ini menjadi sangat penting karena mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, selain itu kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu sendiri .

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan kesehatannya sewaktu bekerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja maupun lingkungan kerja.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merupakan pelaku utama yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan demikian mempunyai arti penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu pemeliharaan karyawan menjadi hal yang tidak dapat diabaikan begitu saja, pemeliharaan karyawan merupakan suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal maupun internal.

Pada umumnya perusahaan menghendaki para karyawannya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dapat dicapai. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk mencari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut perusahaan dapat menciptakan kondisi tertentu agar karyawan dapat bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga tercipta produktivitas yang optimal dan tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan suatu pemeliharaan karyawan yang baik dan tepat oleh perusahaan, agar karyawan mau bekerja lebih giat lagi sehingga tercapai hasil yang optimal.

Namun pada PT. AEC Brother Kuala Enok terjadi penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan dari tahun 2008 – 2011 yang hal tersebut dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Table I.1 : Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. AEC Brother Kuala Enok

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi	Hasil Produksi (Kg)	Produktivitas Tenaga Kerja per Tahun
2007	206	73.552.468	357.050
2008	230	92.771.689	403.355
2009	211	83.951.256	397.873
2010	197	77.646.815	394.146
2011	177	61.525.460	347.601

Sumber : PT. AEC Brother Kuala Enok

Untuk mencari hasil produktivitas kerja diatas dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Out put}}{\text{Input Tenaga Kerja}}$$

Keterangan :

Output = Hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan

Input Tenaga Kerja = Jumlah tenaga kerja bagian produksi

Maka dari data dapat diambil rata-rata produktivitas tenaga kerja yaitu :

$$\begin{aligned}\text{Produktivitas Parsial} &= \frac{73.552.468}{206} \\ &= 357.050\end{aligned}$$

Dari tabel I.1 diatas dapat dilihat atau dapat diperoleh informasi bahwa pada tahun 2007 hasil produksi sebesar 73.552.468 kg per tahun dengan jumlah tenaga kerja 206 orang dan rata-rata produktivitas tenaga kerja per orang 357.050 ton setiap tahunnya. Sedangkan pada tahun 2008 hasil produksi 92.771.689 kg dengan jumlah tenaga kerja 230 orang produktivitasnya 403.355 . Pada tahun 2009 hasil produksi 83.951.256 kg dengan jumlah tenaga kerja 211 orang produktivitasnya 397.873. Pada tahun 2010 hasil produksi 77.646.815 kg dengan jumlah tenaga kerja 197 orang produktivitasnya 394.146. Pada tahun 2011 hasil produksi 61.525.460 kg dengan jumlah tenaga kerja 177 orang produktivitasnya 347.601.

Dari data diatas dapat kita lihat tingkat produktivitas kinerja karyawan dari tahun 2008 sampai tahun 2011 mengalami penurunan. Sebelum penelitian ini dilakukan lebih lanjut penulis melakukan observasi lapangan untuk mencari apa yang menjadi penyebab terjadinya sebuah penurunan hasil produktivitas kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

Salah satu upaya dalam meningkatkan prestasi karyawan, pimpinan perusahaan seyogyanya memperhatikan kesehatan, keselamatan, keamanan,

tunjangan-tunjangan yang memadai, menyediakan fasilitas, memperhatikan kenyamanan kerja, serta kegiatan-kegiatan lain yang menyebabkan karyawan menyenangi pekerjaannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan karyawan bersikap loyal dalam menunjang tujuan perusahaan. Hal ini merupakan permasalahan yang harus dicari solusinya oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis permasalahan ini dengan judul :

“PENGARUH METODE PEMELIHARAAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI PERUSAHAAN SECARA OPTIMAL PADA PT. AEC BROTHER KUALA ENOK”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Seberapa besar pengaruh metode pemeliharaan karyawan bagian produksi dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara optimal pada PT. AEC Brother Kuala Enok”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh metode pemeliharaan karyawan bagian produksi dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.
 - b. Untuk mengetahui penyebab penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan bagian produksi pada PT. AEC Brother Kuala Enok.
2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam pengembangan teori, khususnya dalam pencapaian tujuan organisasi pada PT. AEC Brother Kuala Enok yaitu dengan cara penerapan metode pemeliharaan karyawan bagian produksi diantaranya, komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi atau gambaran yang lebih riil, khususnya tentang kondisi pencapaian tujuan organisasi perusahaan dalam penerapan metode pemeliharaan karyawan bagian produksi pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

1.4. Sitematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini penulis ini penulis akan menguraikan mengenai Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Organisasi Perusahaan, Pemeliharaan Karyawan, Motivasi, Metode Pemeliharaan karyawan, Pemeliharaan Karyawan dalam Pandangan Islam, Kerangka Pemikiran, Penelitian Terdahulu, Hipotesis, Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang Lokasi dan waktu Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Analisis Data, Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik, Analisis Regresi Berganda, Koefesian Determinan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, aktifitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan variable-variabel yang diteliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup, dimana penulis akan menarik kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan dan kemudian memberikan saran-saran dengan harapan dapat berguna bagi perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat **Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 10).**

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Veithzal Rivai (2009: 8)** tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada didalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Untuk mendukung para pemimpin yang mengoprasikan departemen-departemen organisasi dalam perusahaan manajemen SDM harus memiliki sasaran:

- 1) Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik puncak dan tindakan-tindakan apa yang dievaluasi. Tantangan ini menegaskan sasaran yang relatif umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

a. Sasaran perusahaan

Sasar ini untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektifitas perusahaan.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan.

c. Sasaran sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan.

d. Sasaran pribadi karyawan

Yaitu untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2) Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak karyawan. Bila sasaran-sasaran ini dipenuhi, maka tujuan manajemen SDM dicapai melalui orang-orang yang memberikan andil atas strategi perusahaan dan tujuan efektivitas dan efisiensi menyeluruh. Karena alasan-alasan ini para eksekutif SDM memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi perusahaan-perusahaan lokal maupun global.

a. Kunci aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas MSDM berada dipundak masing-masing manajer. Dan tujuan akhir yang ingi dicapai manajmen SDM pada dasarnya adalah peningkatan efesiensi, efektivitas, produktivitas, rendahnya tingkat perpindaahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas layanan, rendahnya komplain dari pelanggan, dan meningkatnya bisnis perusahaan.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu kesatuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*)
- b. Pengorganisasian (*organizing*)
- c. Pengarahan (*directing*)
- d. Pengendalian (*controlling*)

2) Fungsi Oprasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2. Tujuan Organisasi Perusahaan

Model dasar dari suatu perusahaan bisnis diperoleh dari teori perusahaan (theory of firm). Teori perusahaan menekankan bahwa perusahaan perlu menetapkan tujuan, sehingga dengan demikian perusahaan dapat menentukan apa yang harus dilakukan, menyusun program aksinya, menetapkan sasarannya, menyusun indicator keberhasilannya, serta strategi dan taktik apa yang harus dilaksanakan.

Secara tradisional dan historis suatu perusahaan dipandang sebagai lembaga ekonomi sehingga tujuan perusahaan sifatnya sederhana yaitu dinyatakan dalam ukuran efisiensi dan laba dan perusahaan memiliki tujuan tunggal yaitu mencari laba atau memaksimalkan laba.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008: 6)** Organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba dan kegiatannya ekonomis rasional.

Menurut **Veithzal Rivai (2009: 125)** tujuan adalah aturan keputusan yang memungkinkan manajemen untuk mengarahkan atau memedomani dan mengukur prestasi kearah tujuan. Tujuan dapat pula didefinisikan sebagai suatu pengukur proses pengubahan sumber.

Manfaat dari Tujuan organisasi menurut **Veithzal Rivai (2009 : 234)**

- a. Tujuan dapat membantu menetapkan organisasi yang sesuai dengan lingkungan nya.
- b. Tujuan dapat membantu koordinasi keputsan-keputusan dan para pemuat keputusan.

- c. Tujuan menyediakan standar untuk menilai prestasi organisasi.
- d. Tujuan memudahkan proses perumusan dan implementasi strategi perusahaan.

2.3. Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Malayu **S.P. Hasibuan (2008: 179)** Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Fungsi pemeliharaan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan **Edwin B. Flippo (2002: 173)**.

Karyawan adalah asset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatannya perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan. Sedangkan Tujuan dari pemeliharaan karyawan menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008: 179)** :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
- c. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
- d. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
- f. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
- g. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

2.4. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka menurut **Veithzal Rivai (2009 : 837)**.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

B. Teori motivasi

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Veithzal Rivai (2009 : 840). Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan secara fisikologis, yakni kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, sebagai kebutuhan terendah.
2. Rasa aman, yakni kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kepemilikan sosial, yakni kebutuhan untuk diterima dari kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan diri yakni, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
5. Aktualisasi diri, yakni kebutuhan untuk menggunakan kemampuan atau skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.5. Metode Pemeliharaan Karyawan

Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Pemeliharaan keamanan, kesehatan dan sikap loyal karyawan hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Metode-metode pemeliharaan menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008:181)** antara lain:

A. Komunikasi

Komunikasi dalam sejarah kehidupan masyarakat senantiasa menempati posisi yang strategis. Bahkan belakangan ini perhatian khusus terhadap komunikasi meningkat secara terus menerus sehingga dikatakan mencapai

puncaknya. Orang mulai menyebut era informalisasi yang sebagai mana halnya industrialisasi yang mengubah kehidupan manusia.

Komunikasi harus dilakukan dalam setiap penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Symbol-simbol komunikasi adalah suara, tulisan, gambar, warna, mimik, kedipan mata, dan lain-lain. Dengan simbol-simbol inilah komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

Sendjaja (dalam Sasa Djuarsa 2002:3) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu tingkah laku perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung makna dan arti. Atau perbuatan penyampaian suatu gagasan dan informasi dari seseorang kepada orang lain.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008:181)** Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dan dipahami.

Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen terbuka akan mendukung tercapainya pemeliharaan keamanan dan kesehatan loyal yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat. Disinilah pentingnya komunikasi dalam menciptakan pemeliharaan karyawan dalam perusahaan.

Adapun bentuk-bentuk komunikasi dalam organisasi **Menurut Muhammad (2004:24)** adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi ke bawah

Komunikasi kebawah adalah dimana komunikasi menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pada atasan atau para pimpinan kepada bawahannya.

Komunikasi ini dapat diklasifikasikan atas lima tipe yaitu:

- a. Intruksi tugas, yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan ini bervariasi seperti pesan langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program, latihan tertentu dan sebagainya.
- b. Rasional, yaitu pesan yang disampaikan menjelaskan mengenai tujuan aktivitas bagaimana kaitannya itu dalam organisasi atau objektif organisasi.
- c. Ideology, yaitu perluasan dari pesan rasional.
- d. Informasi, yaitu untuk memperkenalkan bawahan dengan peraktek organisasi, peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain.
- e. Balikan, yaitu pesan informasi mengenai ketetapan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Dari pengertian komunikasi kebawah dapat dikatakan bahwa komunikasi antaran atasan kepada bawahan harus dapat dilakukan dengan baik dengan cara intruksi tugas, rasional, ideologi, informasi dan balikan sehingga komunikasi kabawah dapat terlaksana.

2) Komunikasi ke atas

Komunikasi keatas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi atau pimpinan (**Pace dan Faules, 2001:189**). Komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu antara lain:

- a. Dapat mengetahui kapan bawahan siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- b. Arus komunikasi atas memberikan informasi yang berharga membuat keputusan.
- c. Komunikasi atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan jalan memberikan kesempatan untuk menayangkan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- d. Komunikasi ke atas memperbolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
- e. Komunikasi menjadi supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi kebawah.
- f. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dalam tugas-tugas dan organisasi.

Komunikasi ke atas dapat dilakukan dengan cara menyampaikan informasi dari bawahan ke atasan menampilkan apa yang terjadi didalam penyampaian pesan atau informasi dengan beberapa fungsi atau nilai tertentu demi kelancaran komunikasi.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Komunikasi horizontal seringkali berlangsung secara tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang rekreasi, atau pada waktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas desus cepat kali menyebar dan

menjalar. Dan yang didesas desuskan seringkali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka.

B. Insentif

1) Pengertian insentif

Beberapa pengertian insentif menurut para ahli antara lain **Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono (2003:101)** adalah: “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan”.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008:184)** Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitasnya. Manajer yang efektif dapat menciptakan pemeliharaan karyawan yang baik dengan cara menerapkan metode insentif yang paling tepat.

2) Metode insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotifasi gairah kerja mereka itu. Karyawan yang berprestasi baik akan diberikan insentif positif, sedangkan bagi karyawan yang kurang berprestasi diberikan insentif negatif.

a. Insentif positif

Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawan yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

b. Insentif negatif

Insentif negative adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya, di bawah prestasi standar.

3) Bentuk-bentuk insentif

a. Nonmaterial insentif

Nonomaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

b. Sosial insentif

Social insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c. Material isentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

C. Kesejahteraan karyawan

1) Pentingnya Kesejahteraan

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga labour turnover relatif rendah.

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat **Malayu S.P. Hasibuan (2008: 185).**

2) Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Tujuan Pemberian Kesejahteraan antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman

- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Ada tiga bentuk program kesejahteraan (pelayanan) karyawan **Veithzal**

Rivai (2009 : 633), yaitu:

1) Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Jenis-jenis program ini antara lain:

a. Pensiun

Pensiun diberikan bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan untuk masa tertentu. pensiun merupakan salah satu program perusahaan dalam rangka memberikan jaminan keamanan financial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.

b. Asuransi

Perusahaan melakukan kerja sama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya. Program asuransi bisa berbentuk asuransi jiwa, kesehatan atau asuransi kecelakaan.

c. Pemberian Kredit

Perusahaan memberikan kredit kepada karyawan yang membutuhkannya, misalnya: mendirikan koperasi simpan pinjam.

2) Program Rekreasi dan Hiburan

Program rekreasi sangat perlu bagi karyawan, karena para karyawan tersebut sudah bekerja secara rutin untuk mengatasi ketegangan atau stress maka perlu karyawan tersebut menenangkan pikiran. Program rekreasi yang sering dilakukan adalah kemping dan piknik.

3) Pemberian Fasilitas

Biasanya perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk membantu keluhan karyawan dalam melakukan tugas-tugas sehari-hari. Pemberian fasilitas bisa dalam bentuk antara lain:

- a. Penyediaan cafeteria
- b. Perumahan
- c. Fasilitas Pembelian
- d. Fasilitas Kesehatan
- e. Pendidikan

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1) Pengertian

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, **Veithzal Rivai (2009 : 729).**

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2008: 188)** Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya

keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis- fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.

2) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001: 366), tujuan keselamatan dan kesehatan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.

- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

3) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Semua program K3 ini harus dikontrol implementasinya secara periodik, baik secara intern maupun secara ekstern (Sugeng, 2005). Ada dua aspek yang digunakan untuk mengatasi masalah K3, yaitu Safety Psychology dan Industrial Clinical Psychology (Miner dalam Ilham, 2002). Safety Psychology menitik beratkan pada usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan terjadi. Industrial Clinical Psychology menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya.

2.6. Pemeliharaan Karyawan dalam Pandangan Islam

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan itu manajer juga tidak lepas dari bagaimana kinerja para karyawan dalam memenuhi cita-cita bersama dan memajukan perusahaan, guna menjalin kerjasama yang baik diantara kedua belah pihak.

Perusahaan atau instansi terkait dapat menciptakan suasana yang harmonis dengan sistem kekeluargaan antara perusahaan dengan para karyawannya. Yaitu dengan cara pemeliharaan karyawan sehingga para karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Komunikasi yang baik, pemberian insentif, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja merupakan metode pemeliharaan yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

Disamping peran perusahaan, peran karyawan juga sangat berpengaruh penting dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Peran karyawan disini diharapkan dapat diwujudkan dengan adanya etika dalam bekerja. Dalam kaitan ini AL-Qur'an telah membahas ayat-ayat tentang kerja seperti:

“.....Sesungguhnya (pengetahuan) Tuhanku meliputi apa yang kamu kerjakan.”
(Q.S.Al-‘Araaf:8)

“Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?” (Q.S.Yaasiin:35)

Berdasarkan ayat diatas Allah menekankan perintah bekerja, menunjukkan keutamaan bekerja yang baik karena apabila yang kita kerjakan baik niscaya akan mendapatkan balasan yang baik begitu pula sebaliknya.

Keterlibatan karyawan juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan Sumber Daya manusia (SDM). Pemimpin atau manajer melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan penentuan usaha-usaha dalam pencapaian kesuksesan bersama, di samping itu perlu adanya peningkatan kinerja, pengawasan manajemen sebagai standarisasi kemampuan dan koreksi.

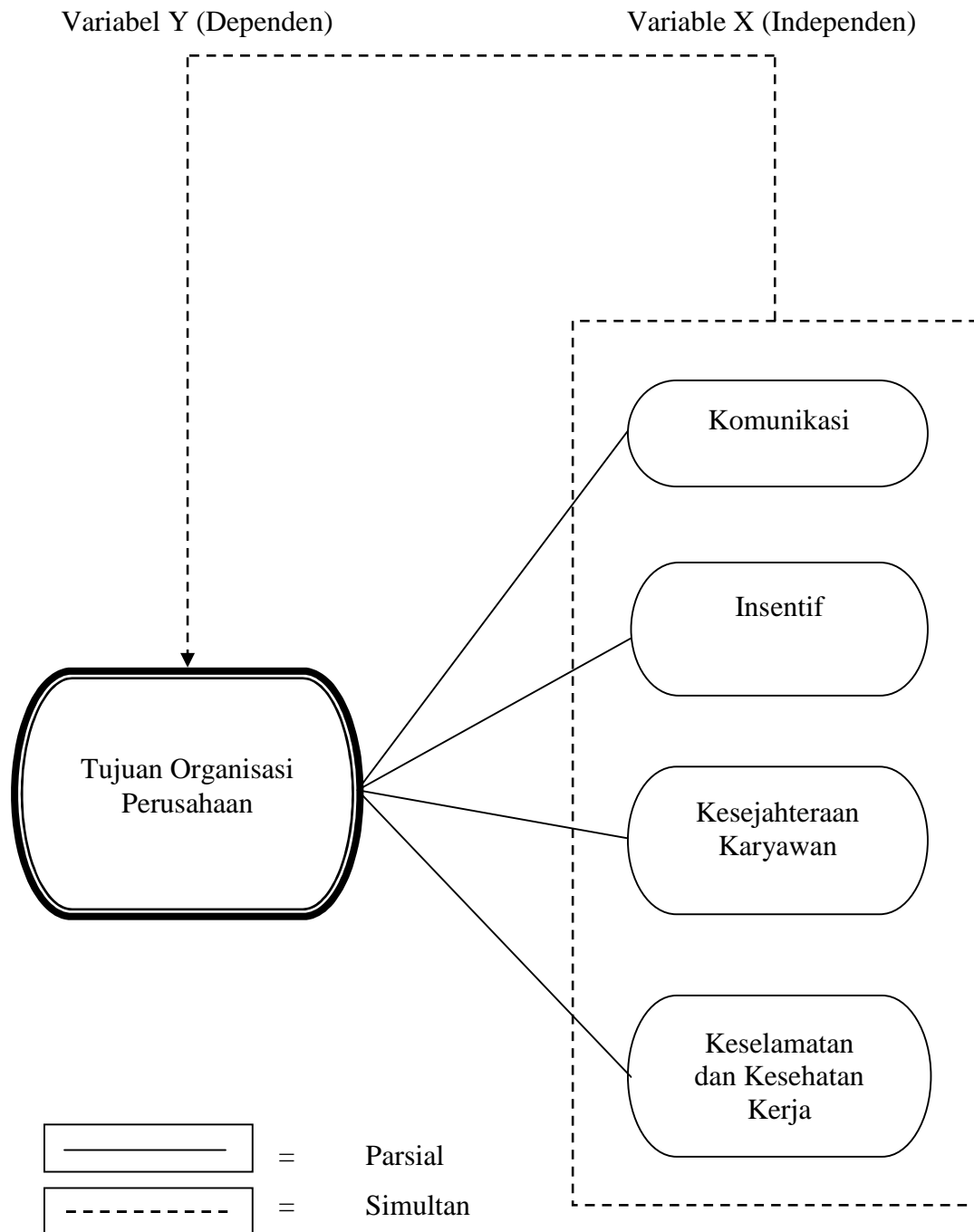
2.7. Kerangka Pemikiran

SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Untuk mewujudkan sebuah tujuan organisasi perusahaan hendaknya perusahaan menerapkan sebuah metode pemeliharaan karyawan yang dapat mempengaruhi sebuah tujuan organisasi diantaranya komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja. Dari uraian tersebut

dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran atau konsep seperti gambar dibawah ini :

Gambar II. 1 : Kerangka Konseptual



2.8. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tentang pemeliharaan karyawan pernah diteliti oleh Suwarno Wibiesono di Universitas Riau pada tahun 2009 dengan judul “Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif harus dimiliki oleh setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi mengingat perkembangan sektor tersebut sangat cepat. Keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memiliki loyalitas yang tinggi. Adapun salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui program pemeliharaan karyawan.

Dari hasil penelitian oleh Dodi Kurniawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2007 dengan judul “Pengaruh Pemeliharaan Karyawan Melalui Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Naga Bhuana Di Surakarta”. Dari hasil penelitian didapatkan koefisien korelasi Rank Spearman, maka dapat diketahui nilai r adalah sebesar 0,824 artinya bahwa antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien penentu (KP) didapat nilai r^2 adalah sebesar 67,89%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi pemberian insentif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan adalah sebesar 67,89%. Sementara selisihnya yaitu sebesar 32,11% adalah dipengaruhi oleh factor-faktor diluar insentif seperti sedikitnya lapangan pekerjaan khususnya dalam kondisi krisis moneter dan politik sekarang ini. Sehingga walau mereka kurang puas

dengan kebijakan perusahaan mereka harus tetap berprestasi agar mereka tidak kehilangan penghasilan dari pekerjaannya. Dari hasil penelitian penulis maka karyawan PT. Naga Bhuna Di Sukoharjo mempunyai prestasi kerja yang baik dan memang rata-rata dipengaruhi oleh insentif yang diterimanya.

Penelitian selanjutnya adalah hasil penelitian oleh Haries Setia Nugraha di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2008 dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tasmapuja Di Kampar”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasmapuja dikamper adalah kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja , pendidikan dan pelatihan yang tidak sesuai.

2.9. Hipotesis

Dari pokok permasalahan, keaslian penelitian, dan kajian teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

“Diduga metode pemeliharaan karyawan yang meliputi komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok”.

2.10. Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel dependen yaitu Tujuan organisasi perusahaan (Y).
2. Variabel independen yaitu :

- a. Komunikasi (X_1)
- b. Insentif (X_2)
- c. Kesejahteraan Karyawan (X_3)
- d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_4)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengambil subjek penelitian pada PT. AEC Brother Kuala Enok yang berlokasi di Jln. AEC RT. 05 RW. 08 Desa Kuala Enok Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Dan adapun dilakukan penelitian pada bulan Agustus 2011.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Tujuan Organisasi perusahaan (Y)	Organisasi perusahaan bertujuan untuk mendapatkan laba dan kegiatannya ekonomis rasional. Malayu S.P. Hasibuan (2008: 6)	<ul style="list-style-type: none"> • menyusun program aksinya • menetapkan sasarannya • menyusun indikator keberhasilannya • strategi dan taktik apa yang harus dilaksanakan
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi adalah suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan agar antara mereka terdapat interaksi. Interaksi terjadi jika komunikasi efektif dan dipahami. Malayu S.P. hasibuan (2008:181)	<ul style="list-style-type: none"> • disampaikan dalam waktu singkat, jelas/dipahami, ditafsirkan, dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan • Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat
Insentif (X ₂)	Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya,

	kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitasnya. Malayu S.P. Hasibuan (2008:184)	<ul style="list-style-type: none"> • semangat kerja • sikap loyal karyawan akan lebih baik
Kesejahteraan karyawan (X ₃)	Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Malayu S.P. Hasibuan (2008: 185)	<ul style="list-style-type: none"> • menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan • menekan laju labour turnover sehingga relatif rendah
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₄)	Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, Veithzal Rivai (2009 : 729)	<ul style="list-style-type: none"> • mengurangi terjadinya pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang • mengurangi terjadinya stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah

3.3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu pada PT. AEC Brother Kuala Enok berupa jawaban responden mengenai pemeliharaan karyawan bagian produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diantaranya: komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari data-data literatur-literatur, para ahli, laporan-laporan dan informasi yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

3.4. Teknik pengumpulan Data

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode:

a. Wawancara (*interview*)

Pada metode ini dilakukan pertanyaan kepada pimpinan, bagian operasional dan pihak-pihak yang mempunyai wewenang dalam memberikan informasi langsung mengenai perusahaan tersebut, menyangkut dengan data yang akan diambil perusahaan baik data yang berbentuk primer maupun data yang berbentuk sekunder.

b. Data pertanyaan (*Kuesioner*)

Yaitu pertanyaan dilakukan dengan memberikan data pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada pihak responden yang berkaitan dengan variabel.

3.5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Populasi dapat diartikan kelompok orang,

kejadian/segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (**Indriantono, 2002;45**), populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian produksi PT. AEC Brother Kuala Enok yang berjumlah 177 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut **Arikunto (2002:104)** sampel adalah bagian dari populasi yang akan diambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus **Slovin (1960)** yang dikutip **Sevilla (1994)** dalam (**Husein Umar 2002 : 141-142**) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$\begin{aligned} n &= \frac{177}{177 \times 0,1^2 + 1} \\ &= \frac{177}{1,77 + 1} \\ &= 64 \end{aligned}$$

Dari perhitungan jumlah populasi sebesar 177 orang dengan kelonggaran 10% maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin tersebut didapat sampel minimal 64 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan

metode *probabilitas sampling* yaitu dengan cara *purposive* (sengaja).

3.6. Analisis Data

3.6.1. Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis > dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi > 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Nursiah, 2010).

3.6.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Imam Ghozali, 2006:27 dalam Nursiah, 2010). Dalam pengujian yang dilakukan untuk peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, criteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S-Z) dengan $P >$

0,05 atau P besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dilakukan ketika penelitian menggunakan regresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS). Tujuan dilakukannya pengujian asumsi klasik adalah:

1. Menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).
2. Menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).
3. Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Regresi dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) jika memenuhi asumsi klasik. Dalam pengujian asumsi klasik, ada 3 pengujian yang dapat dilakukan yaitu :

3.6.2.1. Uji Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* sama dengan nol (Ghozali, 2001:91). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $VIF > 5$ maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai $VIF < 5$ maka dianggap tidak ada multikolinieritas.

3.6.2.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana:

1. Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W di bawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai.

3.6.3. Uji Statistik

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji atau parsial dan Uji F atau simultan.

3.6.3.1. Uji Statistik F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a) Hipotesis pengujiannya adalah :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4$$

Artinya : semua variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4$$

Artinya : semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b) Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

c) Menggunakan F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = MSR / MSE = \frac{SSR / K}{SSE / (n - k)}$$

Dimana:

$$SSR = \text{Sum of Square due to Regression} = \sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$$SSE = \text{Sum Square Error} = \sum (Y_i - \bar{Y})^2$$

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter (termasuk intercep) dalam model

$$MSR = \text{Mean Square due to Regression} = SSR / k$$

$$MSE = \text{Mean Square due to Error} = SSE / n - k - 1$$

$$TSS = \text{Total Sum of Square}$$

Tabel III. 1. ANOVA

Sumber	DF (Degree of Freedom)	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F_{hitung}
Regresi	K	SSR	MSR	(*)
Residual	$n - k - 1$	SSE	MSE	
Total	$n - 1$	TSS		

d) H_0 : diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ = tidak Signifikan

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ = Signifikan

3.6.3.2. Uji Statistik t

Menguj koefisien regresi masig-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji-tes, dengan tahapan sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis oprasional

$H_0 : b_1 = 0$: Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_a : b_1 \neq 0$: Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel komunikasi terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_0 : b_3 = 0$: Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kesejahteraan karyawan terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_a : b_3 \neq 0$: Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kesejahteraan karyawan terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_0 : b_4 = 0$: Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tujuan organisasi perusahaan.

$H_a : b_4 \neq 0$: Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tujuan organisasi perusahaan.

b. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

c. Menggunakan t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut: (Imam Ghozali, 2005: 87)

$$t_{hitung} = B_i / Se (B_i)$$

Dimana :

B_i = *Understandized Coeffisen B*

Se = *standard Error*

d. Keputusan

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,5$ = tidak signifikan

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,5$ = Signifikan

Selanjutnya dari *Standarized Coeficien Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya.

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother digunakan Model regresi linier berganda. (Hasan, 2002: 254)

Rumus Linier Berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

Y = Tujuan Organisasi Perusahaan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Insentif

X_3 = Kesejahteraan Karyawan

X_4 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Berganda

e = eror

3.6.5. Koefesian Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variable-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Bagitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisian korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. AEC Brother Kuala Enok adalah sebuah perusahaan industri yang bergerak dibidang pengolahan bahan baku kopra yang berasal dari tanaman kelapa menjadi minyak kelapa, yang merupakan barang setengah jadi. Hasil lainnya dari perusahaan ini adalah bungkil kelapa yang merupakan hasil sampingan dari pengolahan minyak kelapa. Bungkil kelapa merupakan barang industri yang merupakan bahan baku bagi perusahaan lain untuk menjadi barang jadi.

Sebelum diberi nama menjadi perseroan terbatas, perusahaan ini berbentuk perseroan komanditir (CV). Atas kemajuan usaha yang dijalani, maka perusahaan berkembang dan pemilik mengganti bentuk perusahaan menjadi perseroan terbatas.

Perusahaan ini berdiri atas prakarsa tiga orang bersaudara yang sekaligus pemilik perusahaan tersebut. Gagasan ini timbul karena:

1. Kekayaan alam Kuala Enok sebagai penghasil kelapa dan sangat mempunyai prospek untuk masa yang akan datang.
2. Membantu petani untuk memasarkan hasil pertaniannya.
3. Menjadi mitra petani dalam menjalankan usaha dan juga memanfaatkan hasil pertanian menjadi hasil yang berdaya guna atau berkualitas yang lebih baik.

Dari pertimbangan diatas maka berdirilah perusahaan yang menampung hasil pertanian yang diberi nama dengan CV. Ae Brother's & Co dengan mengolah kopra menjadi minyak kelapa.

Seperti halnya dengan perusahaan lain, perusahaan ini berbadan hukum didirikan berdasarkan surat keputusan Notaris No.01 tahun 1968 yang ditandatangani wakil Notaris Drs. Baharuddin Yusuf dengan modal utama diawal pendiriannya sebesar Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah). Rinciannya sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. Modal dari Efendi | Rp. 5.000.000,- |
| 2. Modal dari Arifin | Rp. 3.000.000,- |
| 3. Modal dari Arfan | Rp. 2.000.000,- |

Dari modal di atas perusahaan memulai atau melaksanakan kegiatan usahanya, dengan komposisi Arifin dan Efendi menjadi pemegang modal aktif dan Arfan sebagai pemegang modal pasif.

Mengenai dipilihnya Kuala Enok sebagai tempat lokasi perusahaan ini ialah atas pertimbangan sebagai berikut:

1. Kuala Enok terletak dipinggiran sungai Enok yang merupakan daerah terbesar dalam menghasilkan kopra dikabupaten Indragiri Hilir, sehingga akan memudahkan dalam penyediaan bahan baku.
2. Daerahnya mudah dicapai melalui kendaraan laut dari daerah-daerah penghasil kelapa seperti kecamatan Tempuling, Reteh, Kuala dan daerah lainnya.

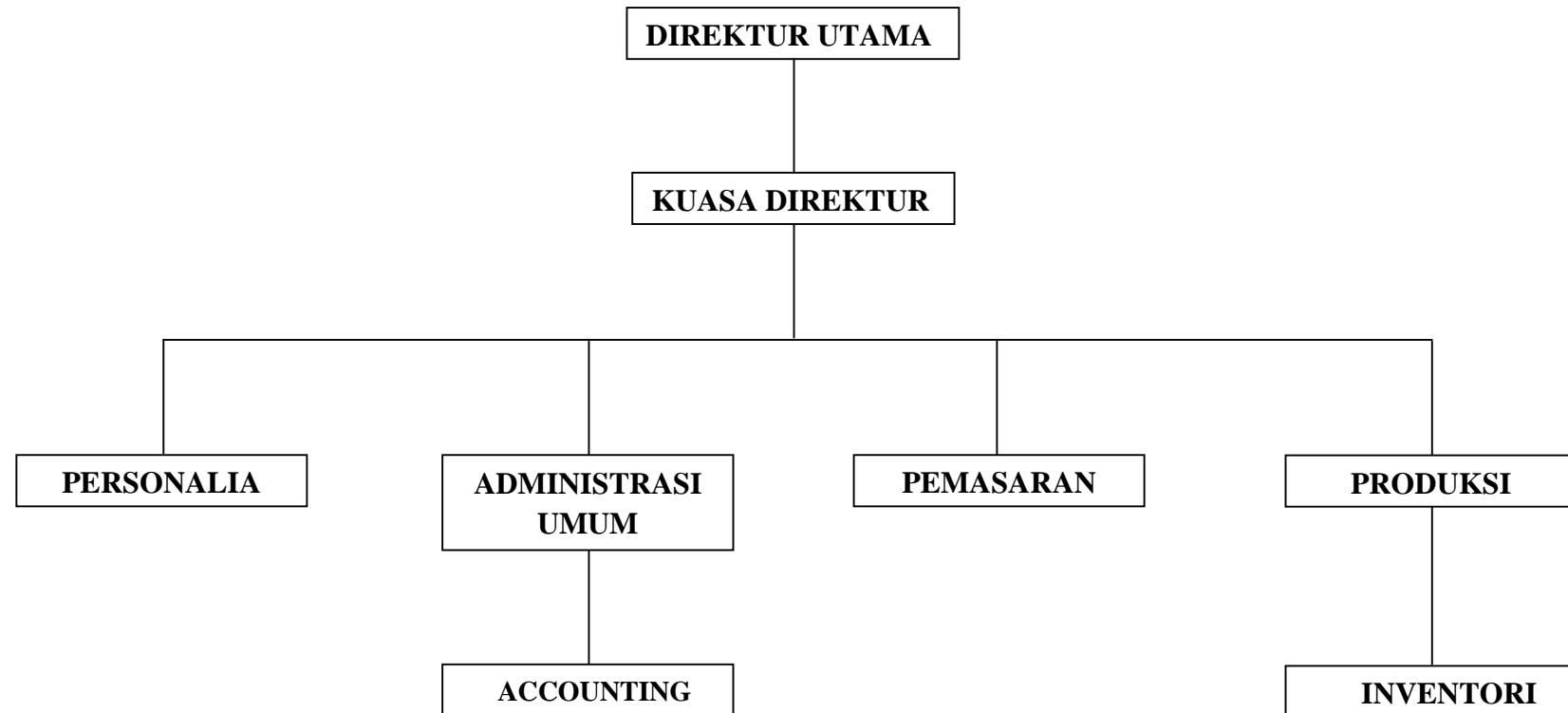
3. Daerah ini terletak dimuara sungai dan berdekatan dengan selat berhala, sehingga untuk mengadakan pengangkutan-pengangkutan hasil produksi dengan kapal laut, dapat dengan hasil yang lebih besar.

4.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mencapai suatu tujuan, manusia dalam mengatur diri sendiri dan kelompoknya diperlukan adanya suatu kerjasama yang baik agar tujuan tercapai. Untuk menciptakan kerjasama yang baik diperlukan suatu wadah atau tempat untuk menyelenggarakannya yang dinamakan organisasi.

Membentuk suatu organisasi berarti meliputi tugas-tugas mengumpulkan bagian-bagian dan unit-unit serta personil yang harus mengerjakan tugas tersebut, menetapkan hubungan kerjasama diantara bagian dan unit tersebut, sehingga dengan demikian masing-masing personil mengetahui tugasnya.

PT. AEC Brother menggunakan struktur organisasi garis (*line*). Dari struktur ini dapat diketahui bahwa garis wewenang yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan. Dan disini akan terlihat pula masing-masing tingkat yang dihubungkan dengan garis wewenang. Setiap kepala unit mempunyai tanggung jawab untuk melaporkan kepada unit satu tingkat di atasnya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada gambar :

GAMBAR IV.1 : STRUKTUR ORGANISASI

Sumber : PT. AEC Brother

Untuk mengetahui penjelasan tentang keadaan struktur organisasi PT. AEC Brother Kuala Enok, maka disini penulis akan menerangkan tentang tugasnya yaitu:

a. Direktur Utama

- Bertanggung jawab sepenuhnya atas oprasional perusahaan.
- Memimpin perusahaan didalam mencapai profit atau laba.
- Meneruskan serta menyebarkan kebijaksanaan perusahaan.

b. Kuasa Direktur

- Merupakan orang kepercayaan dari direktur utama dalam membantu menjalankan oprasional baik kedalam serta keluar perusahaan.
- Memberikan bimbingan dan pengawasan pada masing-masing bagian didalam perusahaan.

c. Personalia

- Yang bertanggung jawab dalam penerimaan karyawan tetap maupun harian.
- Mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta memberikan penilaian dengan maksud memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

d. Administrasi Umum

- Menyusun dan memeriksa seluruh kegiatan oprasional perusahaan serta administratif untuk dijadikan bahan laporan/informasi.
- Melaksanakan, mengatur, serta menyusun laporan administrasi.
- Membuat faktur/ kwitansi penjualan/ nota pengiriman.

- Hal lain yang berkaitan dengan kegiatan pemasaran.

Bagian ini membawahi:

1. *Accounting*

- Melaporkan kondisi keuangan dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- Mengevaluasi dan memonitor kegiatan setiap bagian didalam operasional perusahaan.
- Menyusun seluruh operasional di daerah secara sistematis didalam pembukuannya.
- Sebagai pusat keuangan diperusahaan.
- Mengatur serta bertanggung jawab atas segala perputaran uang yang ada.
- Menerima pembayaran serta melaksanakan pembayaran.

2. Pemasaran

- Melaksanakan tugas dari perusahaan/ pimpinan khususnya untuk bidang pemasaran.
- Memimpin serta mengatur operasional secara administrasi maupun lapangan.
- Bertanggung jawab atas lancarnya pemasaran minyak kelapa.

3. Produksi

- Bertanggung jawab terhadap jalannya proses produksi.
- Mengawasi seluruh kegiatan produksi mulai dari awal proses sampai akhir proses.

Membawahi :

- Inventori

Mempunyai tugas :

- Menjaga persediaan yang ada agar kebutuhan produksi dapat terpenuhi dengan baik.
- Bertanggung jawab terhadap persediaan yang keluar maupun yang masuk.
- Membuat laporan jumlah persediaan yang ada kepada bagian produksi.
- Melakukan pembelian bahan baku.

4.3. Kegiatan Operasi Perusahaan

Sebagaimana kita ketahui perusahaan merupakan perusahaan yang mengelola hasil pertanian yakni kelapa menjadi minyak kelapa, untuk lebih jelas bagaimana prosesnya dapat kita lihat pada gambar IV.2 dan penjelasannya.

Kegiatan pertama perusahaan setelah pembelian yaitu mengurangi kadar airnya agar mutu suatu kualitas minyak itu bagus. Karena dalam hal ini kita mengenal tiga jenis bahan baku beserta kualitas bahannya sebagai berikut:

- 1) Kopra primer, yaitu jenis kopra yang dibeli perusahaan dari pedagang kopra, dimana pedagang kopra ini sebelumnya merupakan penampung kopra dari petani secara langsung yang kemudian menjualnya kembali kepada perusahaan setelah dilakukan perbaikan mutu dengan melakukan

pengeringan dibawah panas terik matahari. Kopra ini mempunyai kualitas 85-90% siap untuk diproses.

- 2) Kopra hitam, yaitu merupakan kopra yang dibeli secara langsung dari petani yang mengolah kelapa dengan mengadakan pembakaran. Kualitas antara 50-60%.
- 3) Kopra putih, yaitu kopra yang mempunyai tingkat kualitas 60-85% untuk siap diproses.

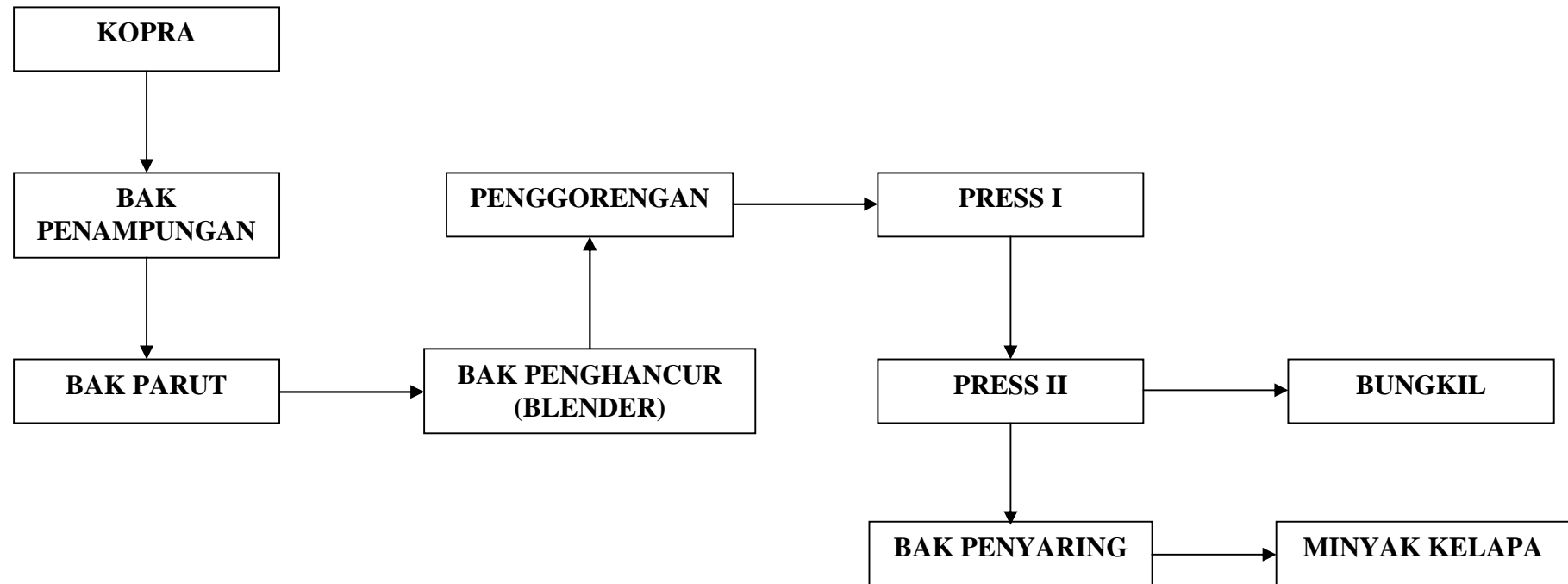
Kopra primer dan kopra hitam disebut juga kopra mingguan, sedangkan kopra putih disebut kopra harian atau langkau.

Ketiga jenis kopra tersebut terlebih dahulu dimasak untuk menghasilkan jenis bahan baku yang siap diproses hingga mencapai kadar airnya yang rendah dan menghasilkan minyak kelapa berkualitas, karena dalam hal ini pengaruh kadar air sangat berpengaruh terhadap kualitas minyak yang dihasilkan.

Alat-alat produksi penting yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya yaitu :

1. Bak penampungan
2. Bak penghancur
3. Penggorengan
4. Press
5. Bak penyaring

Untuk mengetahui proses dari awal sampai akhir (kopra sampai minyak kelapa) ini dapat kita lihat pada skema berikut ini :

GAMBAR IV.2 : PROSES PRODUKSI

Sumber : PT. AEC Brother

4.4. Lahan Pengambilan Bahan Baku

Adapun areal atau lahan pengambilan bahan bakunya terletak di beberapa daerah yaitu :

1. Kuala Enok
2. Pulau Kijang
3. Kota Baru
4. Enok
5. Sei Salak
6. Guntung
7. Mandah
8. Sapat
9. Teluk Pinang
10. Tembilahan

Dari beberapa daerah diatas seluruh areal bahan baku tersebut semuanya perkebunan milik rakyat.

BAB V

Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1. Gambaran Umum Responden

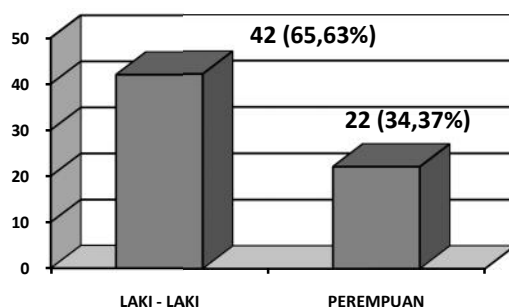
Penyajian data pada bab ini adalah hasil dari kuesioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan bagian Produksi pada PT. AEC Brother Kuala Enok. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar Pengaruh Metode Pemeliharaan Karyawan Bagian Produksi Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan Secara Optimal Pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

5.1.1. Karakteristik Responden

Deskripsi profil responden terdiri dari umur dan jenis kelamin. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan kuesioner yang di sebarakan kepada para responden, maka di peroleh hasil data sebagai berikut:

5.1.1.1 Jenis Kelamin

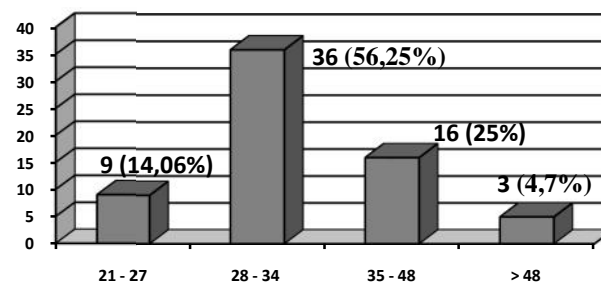
Gambar V.1 : Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi sampel dalam penelitian ini, seluruh karyawan bagian produksi PT. AEC Brother Kuala Enok diusahakan untuk menjadi bagian dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisir. Menurut jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden pada umumnya adalah laki-laki 65,63% dengan jumlah 42 karyawan dan perempuan sebanyak 34,37% dengan jumlah 22 karyawan.

5.1.1.2 Umur Responden

Gambar V.2 : Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan umur responden



Berdasarkan diagram diatas dapat di ketahui bahwa responden yang berumur 21-27 tahun sebesar 14,06%. dengan jumlah 9 orang. Responden yang berumur 28-34 tahun sebesar 56,25% dengan jumlah 36 orang. Responden yang berumur 35-48 tahun sebesar 25% dengan jumlah 16 orang. Dan responden yang berumur lebih dari 48 tahun sebesar 4,7% dengan jumlah 3 orang. Sehingga dapat di simpulkan bahwa kebanyakan karyawan bagian produksi yang ada pada PT. AEC Brother Kuala Enok adalah berumur 28 – 34 orang.

5.1.2. Deskripsi Data

Hasil deskripsi data responden yakni variabel Dependen (X) yang terdiri dari Komunikasi(X_1), Insentif (X_2), Kesejahteraan karyawan (X_3), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_4), serta variabel Independen (Y) yaitu Tujuan Organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel V.1 : Statistic Deskriptif Responden
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Totally	64	15.00	10.00	25.00	1022.00	15.9688	3.38985	11.491
totalx1	64	15.00	10.00	25.00	1052.00	16.4375	3.45435	11.933
totalx2	64	15.00	10.00	25.00	1028.00	16.0625	3.26538	10.663
totalx3	64	11.00	10.00	21.00	990.00	15.4687	3.11152	9.682
totalx4	64	15.00	10.00	25.00	1013.00	15.8281	3.48491	12.145
Valid N (listwise)	64							

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner, 2012 (lampiran 1)

5.1.2.1 Deskriptif Variabel Komunikasi (X_1)

Hasil deskriptif data variabel Komunikasi (X_1) terdapat jumlah kasus 64 responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 10 dan skor maksimum dari data 25. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1052, rata-rata (mean) sebesar 16,44, simpangan baku (standar deviasi) = 3,45 dan tingkat penyebaran data (variance) = 11,933.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 5 \times 64 = 1280\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1052

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1052}{1280} \times 100\% = 82,18\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel komunikasi sebesar 82,18% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti tidak ada kesenjangan komunikasi pada PT. AEC Brother Kuala Enok. Maka Variabel komunikasi mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

256	512	768	1024	1280 1052	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju	

5.1.2.2 Deskriptif Variabel Insentif (X_2)

Hasil deskriptif data variabel Insentif menunjukkan bahwa jumlah kasus 64 responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 10, dan skor maksimum dari data 25. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1028, rata-rata (mean) sebesar 16,06, simpangan baku (standar deviasi) = 3,266, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 10,663.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 5 \times 64 = 1280\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1028
- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1028}{1280} \times 100\% = 80,31\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap Insentif sebesar 80,31% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju.

Hal ini berarti bahwa Insentif mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT. AEC Brother Kuala Enok.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

256	512	768	1024	1280 1028
1	2	3	4	5
0 – 20% Sangat Tidak setuju	21 – 40% Tidak Setuju	41 – 60% kurang setuju	61 – 80% Setuju	81 – 100% Sangat Setuju

5.1.2.3 Deskriptif Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Hasil deskriptif data variabel Kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa jumlah kasus 64 responden yang mengisi Kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 11, skor minimum dari data = 10, dan skor maksimum dari data 21. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 990, rata-rata (mean) sebesar 15,47, simpangan baku (standar deviasi) = 3,11, dan tingkat penyebaran data (variance) = 9,682.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 5 \times 64 = 1280\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 990
- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{990}{1280} \times 100\% = 77,34\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel Kesejahteraan karyawan sebesar 77,34% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti Kesejahteraan karyawan pada PT. AEC Brother Kuala Enok baik dimata para karyawan.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

256	512	768	1024 990	1280	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju	

5.1.2.4 Deskriptif Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₄)

Hasil deskriptif data variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan bahwa jumlah kasus 64 responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 10, dan skor maksimum dari data 25. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1013, rata-rata (mean) sebesar 15,83, simpangan baku (standar deviasi) = 3,48, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 12,145.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 5 \times 64 = 1280\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1013

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1013}{1280} \times 100\% = 79,14\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 79,14% adalah termasuk dalam kategori setuju.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

256	512	768	1024 1013	1280	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju	

5.1.2.5 Deskriptif Variabel Tujuan Organisasi perusahaan (Y)

Hasil deskriptif data variabel Tujuan Organisasi perusahaan menunjukkan bahwa jumlah kasus 64 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 10, dan skor maksimum dari data 25. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1022, rata-rata (mean)

sebesar 15,97, simpangan baku (standar deviasi) = 3,39, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 11,491.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju maupun sangat tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 5 \times 64 = 1280\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) atau SUM = 1022

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100 \%$$

$$P = \frac{1022}{1280} \times 100\% = 79,84\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel Tujuan Organisasi perusahaan sebesar 79,84% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti bahwa pencapaian tujuan organisasi perusahaan telah disetujui oleh para karyawan.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

256	512	768	1024 1022	1280	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	kurang setuju	Setuju	Sangat Setuju	

Rekapitulasi hasil observasi dan kuesioner yang dicapai masing-masing variabel, dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel V.2 Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel

Variabel	Skor yang dicapai	Skor maksimal	Persentase (%)
Komunikasi (X_1)	1052	1280	82,18%
Insentif (X_2)	1028	1280	80,31%
Kesejahteraan karyawan (X_3)	990	1280	77,34%
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_4)	1013	1280	79,14%
Tujuan Organisasi perusahaan (Y)	1022	1280	79,84%

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner,

Dari tabel V.2 terlihat bahwa persentase tertinggi adalah variabel Komunikasi (X_1) yaitu sebesar 82,18% dari skor maksimal 1280 dengan pencapaian skor total 1052, sedangkan terendah adalah variabel Kesejahteraan karyawan (X_3) yaitu sebesar 77,34% dari skor maksimal 1280 dengan pencapaian skor total sebesar 990.

5.2. Hasil Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Tabel V.3 : Hasil Uji Validitas Variabel (X1) atau Komunikasi.
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	12.7969	8.704	.563	.833
x1.2	12.8438	7.213	.647	.809
x1.3	12.3594	7.028	.693	.796
x1.4	13.0000	7.587	.620	.816
x1.5	12.5000	7.016	.726	.786

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 2)

Hasil uji validitas pada (X₁) Komunikasi terlihat bahwa semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena semua item variabel memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.4 : Hasil Uji Validitas Variabel (X2) atau Insentif.
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	12.9688	7.999	.550	.800
x2.2	13.0312	6.666	.640	.772
x2.3	12.5625	7.012	.595	.785
x2.4	13.1719	7.097	.593	.786
x2.5	12.7031	6.720	.675	.760

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012 (lampiran 3)

Dari hasil (X₂) atau Insentif uji validitas ini semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena semua item variabel memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.5 : Hasil Uji Validitas Variabel (X3) atau Kesejahteraan karyawan.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	12.4219	7.422	.507	.797
x3.2	12.5781	6.311	.618	.764
x3.3	12.0938	6.245	.597	.772
x3.4	12.6875	6.345	.594	.772
x3.5	12.2812	6.142	.669	.748

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012 (lampiran 4)

Setelah hasil uji validitas tahap ketiga pada variabel (X₃) atau Kesejahteraan karyawan terlihat bahwa semua item variabel ini telah memenuhi syarat validitas karena memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.6 : Hasil Uji Validitas Variabel (X4) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4.1	12.6250	9.159	.624	.850
x4.2	12.8594	7.742	.729	.821
x4.3	12.3438	7.880	.638	.846
x4.4	12.9375	7.869	.694	.830
x4.5	12.5469	7.553	.744	.816

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012 (lampiran 5)

Dari hasil (X₄) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja uji validitas ini semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena semua item variabel memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

Tabel V.7 : Hasil Uji Validitas Variabel (Y) atau Tujuan Organisasi Perusahaan.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	12.8438	8.864	.523	.825
y2	12.9375	7.234	.649	.791
y3	12.5156	7.619	.616	.800
y4	13.1406	7.266	.656	.789
y5	12.6250	7.190	.711	.772

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 6)

Hasil uji validitas pada variabel (Y) atau Tujuan Organisasi perusahaan terlihat bahwa semua item variabel telah memenuhi syarat validitas karena memiliki *corrected Item-total correlation* > 0,30 atau butir-butir pertanyaan telah valid, sehingga tidak perlu diuji kembali validitasnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan taksiran batasan minimal 0,60 (Ghozali, 2005). Berikut ini menerangkan hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel V.8 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X₁) atau komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 7)

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel komunikasi terlihat bahwa koefisien reliabilitas telah memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki *Cronbach Alpha* > dari 0,60 atau diatas 60% yaitu menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,841 maka variabel ini sudah reliabel.

Tabel V.9 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X₂) atau insentif.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	5

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 8)

Pengujian reliabilitas pada variabel insentif telah memenuhi syarat untuk reliabilitas karena *Cronbach's Alpha* > 60% atau diatas 0,60. Nilai dari *Cronbach's Alpha* yaitu 0,817 Sehingga variabel X₂ telah reliabel.

Tabel V.10 : Hasil Uji Reliabilitas (X₃) atau Kesejahteraan karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	5

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 9)

Pengujian reliabilitas variabel Kesejahteraan karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,809 terlihat bahwa koefisien reliabilitas variabel ini memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki *Cronbach's Alpha* > 60% atau lebih besar dari 0,60 maka variabel ini telah reliabel.

Tabel V.11 : Hasil Uji Reliabilitas (X₄) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 10)

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas pada variabel (X_4) atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah memenuhi syarat untuk reliabilitas karena *Cronbach's Alpha* > 60% atau diatas 0,60. Nilai dari *Cronbach's Alpha* yaitu 0,862 dapat di simpulkan bahwa variabel ini telah reliabel.

Tabel V.12 : Hasil Pre Test Uji Reliabilitas Variabel (Y) atau Tujuan Organisasi Perusahaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 11)

Uji reliabilitas pada variabel Tujuan Organisasi perusahaan terlihat bahwa koefisien reliabilitas instrument telah memenuhi syarat untuk reliabilitas karena memiliki *cronbach alpha* > dari 0,60 atau diatas 60 % yaitu menunjukkan *cronbach alpha* 0,831 sehingga variabel Tujuan Organisasi perusahaan sudah reliabel.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan, untuk menguji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-Smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005). Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut:

Tabel V.13 : Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		totaly	totalx1	totalx2	totalx3	totalx4
N		64	64	64	64	64
Normal Parameters ^a	Mean	15.9688	16.4375	16.0625	15.4688	15.8281
	Std. Deviation	3.38985	3.45435	3.26538	3.11152	3.48491
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.138	.133	.177	.160
	Positive	.092	.138	.090	.112	.105
	Negative	-.129	-.120	-.133	-.177	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.029	1.104	1.064	1.417	1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)		.240	.175	.208	.036	.075
a. Test distribution is Normal.						

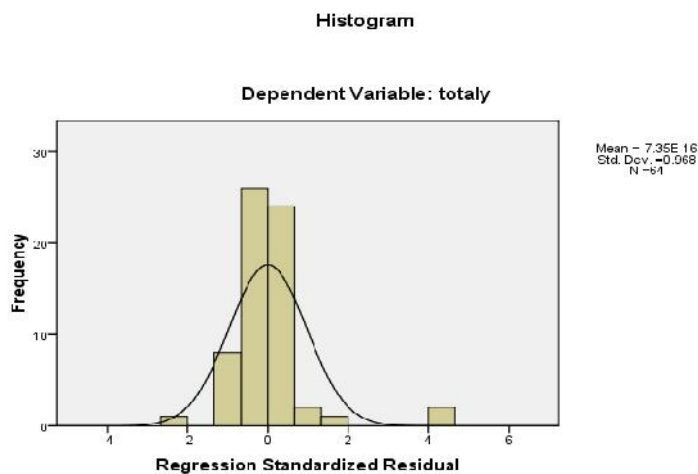
Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 12)

Tabel V.13 menunjukan nilai K-S-Z untuk variabel Tujuan Organisasi perusahaan (Y) adalah sebesar 1,029 dengan signifikansi sebesar 0,240. Nilai K-S-Z untuk variabel komunikasi (X₁) adalah sebesar 1,104 dengan signifikansi sebesar 0,175. Nilai K-S-Z untuk variabel insentif (X₂) adalah sebesar 1,064 dengan signifikansi sebesar 0,208. Nilai K-S-Z untuk variabel Kesejahteraan karyawan (X₃) adalah sebesar 1,417 dengan signifikansi sebesar 0,036. Nilai K-S-Z untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₄) adalah sebesar 1,282 dengan signifikansi sebesar 0,075. Nilai K-S-Z

Probabilitas Signifikansi K-S-Z untuk diatas $P = 0,05$ maka variabel Komunikasi(X₁), Insentif (X₂), Kesejahteraan karyawan (X₃), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₄), serta variable independen (Y) yaitu Tujuan Organisasi perusahaan, Secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Selanjutnya berdasarkan gambar V.5 dibawah ini menunjukkan pola distribusi normal didalam regresi untuk memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.4 : Distribusi Normalitas



5.3. Analisis Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Multikolenearitas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang baik yaitu apabila bebas dari multikoleniaritas. Model regresi dikatakan bebas multikoleniaritas jika Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 5 dan mempunyai nilai toleransi kurang dari 1 (Ghozali, 2005). Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.14 : Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolentrance	VIF	Keterangan
komunikasi (X1)	0.834	1.199	Bebas
insentife (X2)	0.987	1.013	Bebas
Kesejahteraan karyawan (X3)	0.993	1.007	Bebas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X4)	0.833	1.201	Bebas

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 13)

Pada tabel V.14 terlihat bahwa variabel komunikasi nilai tolerance 0.834 dan nilai VIF 1.199, insentif mempunyai nilai tolerance 0.987 dan nilai VIF 1.013, variabel Kesejahteraan karyawan nilai tolerance 0.993 dan nilai VIF 1.007. variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki nilai tolerance 0,833 dan nilai VIF 1.201. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen bebas dari multikolinearitas dan layak untuk digunakan dikarenakan nilai tolerannya tidak melebihi angka 1 dan nilai VIF tidak melebihi 5.

5.3.2 Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa dilihat dari:

1. Jika angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika angka DW dari -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Ghozali, 2005)

Tabel V.15 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.932 ^a	.868	.859	1.27101	.868	97.282	4	59	.000	1.001

a. Predictors: (Constant), totalx4, totalx3, totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totaly

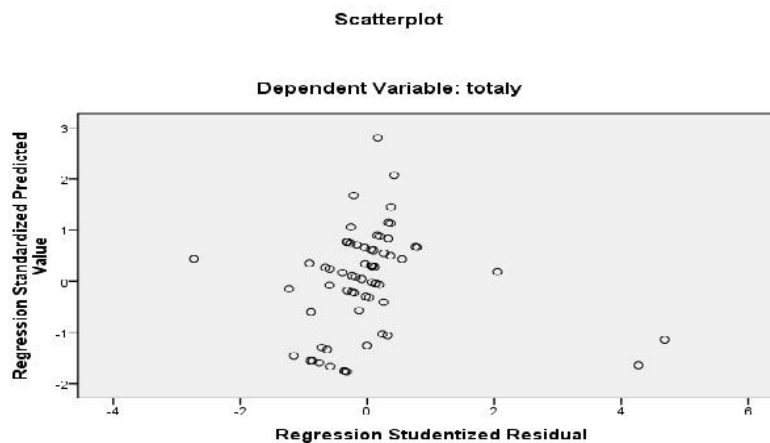
Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 14)

Pada tabel V.15 terlihat bahwa angka Durbin Watson berada pada kurang dari angka 2 yaitu sebesar 1,001 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik Scatterplot, deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y pada gambar V.6. Dapat di lihat bahwa masing masing variabel yang di gunakan pada penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

Gambar V.5 : Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas)

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 15)

5.4. Hasil pengujian Hipotesis

Di dalam pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu di lakukan pengujian hipotesis yang di lakukan secara Simultan (uji F) dan secara menyeluruh atau Parsial (Uji t) setelah melewati beberapa pengujian menggunakan SPSS 16.

5.4.1. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Tabel V.16 : Hasil Uji Simultan (F)ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.625	4	157.156	97.282	.000 ^a
	Residual	95.313	59	1.615		
	Total	723.938	63			

a. Predictors: (Constant), totalx4, totalx3, totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totaly

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 16)

Komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan Pada tabel V.16 hasil regresi menunjukkan bahwa:

F_{hitung} sebesar 97.282

F_{tabel} sebesar 2.52

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Diperoleh nilai probabilitas (*p value*) dari variabel komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,000. Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $p\text{ value} < 0,05$. Maka model ini layak untuk digunakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

5.4.2. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor-faktor komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tujuan organisasi. Dengan tingkat keyakinan 95% dan pengujian dua arah (*Two tail test*) tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% atau $\alpha < 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = n - k. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan dari empat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t_{hitung} atau t_{ratio} dari masing-masing variabel independen (variabel bebas). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

Tabel V.17 : Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.134	1.523		.745		.459
totalx1	.099	.051	.101	1.958	2.001	.055
totalx2	-.063	.049	-.061	-1.285	2.001	.204
totalx3	.045	.052	.042	.876	2.001	.385
totalx4	.854	.050	.878	16.964	2.001	.000

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 20122(lampiran 17)

a. Adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan

Dari Tabel V.17 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: Artinya: secara parsial variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

$H_a : b_1 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.17 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 1.958, pada tingkat signifikan $0,05 : 2 = 0,25$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1 = 64 - 4 - 1 = 59$ di peroleh t_{tabel} sebesar 2,001

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 1.958 > t_{tabel} = 2,001$, yang artinya bahwa secara parsial komunikasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

b. Adanya pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap tujuan organisasi perusahaan.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya: secara parsial variabel insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.17 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar -1.285, dengan t_{tabel} sebesar 2,001

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = -1.285 > t_{tabel} = 2,001$, yang artinya bahwa secara parsial insentif tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

c. Adanya pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap tujuan organisasi perusahaan.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$: Artinya: secara parsial variabel kesejahteraan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

$H_a : b_3 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.17 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 0.876, dengan t_{tabel} sebesar 2,001.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 0.876 < t_{tabel} = 2,001$, yang artinya bahwa secara parsial kesejahteraan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

d. Adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tujuan organisasi perusahaan.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya: secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel V.17 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 16.964, dengan t_{tabel} sebesar 2,001

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 16.964 > t_{tabel} = 2,001$, yang artinya bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

5.4.3. Regresi Linear Berganda

Penggunaan teknik analisis data Regresi Linier Berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari pengaruh metode pemeliharaan karyawan yang terdiri dari variable Komunikasi (X_1), Insentif (X_2), Kesejahteraan Karyawan (X_3), Keselamatan dan Kesehatan kerja (X_4), terhadap variabel terikat yaitu Tujuan Organisasi Perusahaan (Y) dengan persamaan matematis sebagai berikut:

Tabel V.18 : Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
1 (Constant)	1.134	
TOTALX1	.099	.101
TOTALX2	-.063	-.061
TOTALX3	.045	.042
TOTALX4	.854	.878

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2011(lampiran 17)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1.134 + 0.099X_1 - 0.063X_2 + 0.045X_3 + 0.854X_4 + e$$

- a. Nilai konstant sebesar 1.134 satuan menunjukkan peningkatan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan yang terdiri dari variabel komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dianggap konstan (*ceteris paribus*), dan pencapaian tujuan organisasi perusahaan sebesar 1.134.
- b. Koefisien regresi variabel komunikasi (X_1) = 0.099 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel komunikasi (X_1) sebesar satu satuan, maka tujuan organisasi perusahaan (Y) akan meningkat sebesar 0.099 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain *ceteris paribus* (konstan).
- c. Koefisien regresi variabel kesejahteraan karyawan (X_3) = 0.045 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel kesejahteraan karyawan (X_3) sebesar satu satuan, maka tujuan organisasi perusahaan (Y) akan meningkat sebesar 0.045 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain *ceteris paribus* (konstan)
- d. Koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_4) = 0.854 ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel

keselamatan dan kesehatan kerja (X_4) sebesar satu satuan, maka tujuan organisasi perusahaan (Y) akan meningkat sebesar 0.854 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain *ceteris paribus* (konstan)

Berdasarkan pada *Unstandardized Coefficients Beta* pada Tabel V.18 di atas, dari ke empat variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel Insentif tidak signifikan dengan probabilitas signifikan $< 0,05$, hal ini didapat berdasarkan olahan melalui program SPSS 16 yang menunjukkan variabel ini tidak mempunyai pengaruh yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok. Kemudian peneliti melanjutkan penelitian atas penyebab dari tidak adanya pengaruh insentif terhadap tujuan organisasi perusahaan dengan cara melakukan wawancara dari beberapa responden, kemudian didapatkan sebuah jawaban bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh, hal ini menyebabkan para karyawan kurang termotivasi dengan adanya pemberian insentif. Sehingga dapat disimpulkan variabel tujuan organisasi pada PT. AEC Brother Kuala Enok pada penelitian ini hanya dipengaruhi oleh Komunikasi, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* pada Tabel V.18 di atas diperoleh besaran pengaruh variabel Komunikasi, Kesejahteraan Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap pencapaian Tujuan Organisasi pada PT. AEC Brother Kuala Enok yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother

Kuala Enok sebesar 9,9%.

- b. Variabel kesejahteraan karyawan (X_3) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok sebesar 4,5%.
- c. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_4) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok sebesar 85,4%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable keselamatan dan kesehatan kerja X_4 paling mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan PT. AEC Brother Kuala Enok yaitu sebesar 85,4%.

5.4.4. Koefisien Determinasi

Koefisiendeterminasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali: 2005, 45) dalam Agustino (2010:60)

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel V.19 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.932 ^a	.868	.859

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian 2012(lampiran 18)

Pada Tabel V.19 diatas diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,932, yang menunjukkan bahwa 93,2% hubungan antara variabel komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok dan memiliki hubungan yang sangat berarti.

Selanjutnya angka Adjusted R square ($\text{Adj } R^2$) adalah sebesar 0,868, menunjukkan bahwa 86,8% merupakan pencapaian tujuan organisasi perusahaan pada PT. AEC Brother kuala enok yang terdiri dari variabel komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 13,2% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB VI

Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh metode pemeliharaan karyawan yang diantaranya komunikasi, insentif, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Hasil penelitian terhadap model dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Secara umum hasil pengujian validitas dan komunikasi item pernyataan penelitian telah memberikan hasil yang baik. Pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan dengan menggunakan *corrected item-total correlation* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid. Koefisien reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk (X₁ 0,841), (X₂ 0,817), (X₃ 0,809), (X₄ 0,862).
- 2) Normalitas rata-rata jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dilihat dari Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan bahwa jawaban responden terdistribusi secara normal.
- 3) Dalam uji t atau parsial dengan tingkat keyakinan 95% dan pengujian dua arah (*Two tail test*) tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% atau $< 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = n – k. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel independen secara individual memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel independen. Dalam pengujian ini maka didapatkan :

- a. Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan variabel Komunikasi mempunyai nilai $t_{hitung} = 1.958$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikan 0,055 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi tersebut maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.
- b. Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Insentif mempunyai nilai $t_{hitung} = -1.285$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikasi 0,204 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi tersebut maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.
- c. Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan Variabel Kesejahteraan karyawan mempunyai nilai $t_{hitung} = 0.876$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikan 0,385 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi tersebut maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.
- d. Hasil regresi secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan Variabel keselamatan dan kesehatan kerja nilai $t_{hitung} = 16.964$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,001$ dengan signifikan 0,000 (besar dari $= 0,05$). Berdasarkan asumsi

tersebut maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok.

- 4) Hasil regresi secara simultan variabel Komunikasi, Insentif, Kesejahteraan karyawan, Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan pada PT. AEC Brother Kuala Enok, karena nilai F_{hitung} $97,282 > F_{tabel}$ 2,52. Dalam penelitian ini variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

6.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut.

- 1) Pada variabel Komunikasi telah didapatkan hasil yang positif sehingga hanya perlu meningkatkan kedekatan emosional antara atasan dan bawahan agar diantara mereka terjalin bentuk-bentuk komunikasi kebawah, keatas dan komunikasi horizontal. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam perusahaan.
- 2) Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai insentif yang diberikan kepada para karyawan, karena manajer yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan gairah kerjanya. Karyawan yang

berprestasi baik akan diberikan insentif positif, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberikan insentif negatif.

- 3) Kesejahteraan karyawan yang diberikan hendaknya lebih memberikan manfaat dan memberikan suatu hal yang menarik agar para karyawan terhindar dari stres akibat pekerjaannya sehingga mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan karena menunjukkan pada kondisi-kondisi psikologis-fisikal dan psikologis para karyawan. Jadi sebaiknya didalam memberikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan semua bentuk kegiatan produksi dipelihara keamanannya agar setiap pekerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2008; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008; *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003; *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009; *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Djuarsa, Sasa, 2002; *Kepemimpinan dan Komunikasi*, PT. Bumi Aksara, Bandung.
- Pace, dan Faules, 2001; *Komunikasi Organisasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman C, 2001; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta.
- Jiwo Wangso dan Kartanto Broto Harsono, 2002; *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Muhammad, Arni, 2002; *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilham, 2006; *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Litbang Danggur And Patners, Jakarta.
- Mangkunegara, 2001; *Ekonomi Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, CV Armico, Bandung.
- Flipppo, Edwin B, 2002; *Manajemen Personalialia*, PT. Erangga, Jakarta.
- Sugeng, 2005; *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Penerbit PPM, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2005; *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- _____, 2005; *Metode Penelitian*. Edisi 2. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Bungin, Burhan, 2005; *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta.

Kotler, Philip, 2001; *Manajemen Analisis Perencanaan dan Pengendalian*. Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Mulyana, Dedi, 2004; *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Umar, Husein, 2002; *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Arikunto, 2002; *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek- Edisi Revisi V*. Rineka Cipta. Jakarta.